

Remuneratierapport 2012

Remuneratieapport van de raad van commissarissen van BinckBank N.V. over het boekjaar 2012



Hoofdpijnen remuneratierapport

Algemeen

Volgens best practice bepaling II.2.12 van de Code dient in het remuneratierapport verslag te worden gedaan van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen jaar in de praktijk is gebracht en dient een overzicht te worden gegeven van het bezoldigingsbeleid dat het komende jaar en de daaropvolgende jaren door de raad van commissarissen wordt voorzien. Het remuneratierapport over kalenderjaar 2012 (“Remuneratierapport 2012”) is te vinden op www.binck.com.

Tijdens de algemene vergadering van 2012 is een nieuw beloningsbeleid voor het bestuur vastgesteld (“Beloningsbeleid BinckBank”) conform de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 (“Regeling”). De Regeling is een toezicht-houderregeling die is gebaseerd op de bevoegdheden van DNB om ten aanzien van beloningen regels te stellen. Belangrijke wijzigingen zijn onder meer dat het beloningsbeleid voor de gehele organisatie geldt en dat variabele beloningen voor een groot deel voorwaardelijk worden toegekend. Een variabele beloning wordt (gedeeltelijk) onvoorwaardelijk al naar gelang de uitkomst van een herbeoordeling die, aan de hand van de geldende prestatiecriteria, na verloop van een bepaalde periode dient plaats te vinden. Over voorwaardelijk toegekende aandelen mag geen dividend worden uitgekeerd. Bij de beoordeling of aan de toepasselijke prestatie-indicatoren is voldaan, dient een eventuele risicocorrectie plaats te vinden.

Met inachtneming van het voorgaande, wordt hierna verslag gedaan van de wijze waarop de beloning voor het bestuur in 2012, met in achtneming van het bepaalde in het Beloningsbeleid BinckBank, door de raad van commissarissen is vastgesteld en wordt een overzicht gegeven van het beloningsbeleid dat het komende jaar en de daaropvolgende jaren door de raad van commissarissen wordt voorzien.

Beloningsbeleid BinckBank

Inleiding

Het Beloningsbeleid BinckBank geldt als kader waarbinnen de raad van commissarissen de bezoldiging van de leden van het bestuur van BinckBank N.V. (“bestuursleden”) over kalenderjaar 2012 heeft vastgesteld.

Bezoldigingselementen

Het Beloningsbeleid BinckBank kent de navolgende bezoldigingscomponenten:

- a. vast bruto jaarsalaris
- b. variabele beloning
- c. pensioenvoorziening en WAO-excedent verzekering
- d. autoleaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten

Hierna zal per bezoldigingselement worden beschreven wat de inhoud is van het beloningsbeleid BinckBank en de wijze waarop daaraan tijdens het kalenderjaar 2012 door de raad van commissarissen uitvoering is gegeven.

a. vast bruto jaarsalaris

Inhoud beloningsbeleid BinckBank

Het vaste bruto jaarsalaris wordt door de raad van commissarissen vastgesteld binnen een in het Beloningsbeleid BinckBank aangegeven kader. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter en die van de overige leden van het bestuur.

Uitvoering beloningsbeleid BinckBank

Het vaste bruto basissalaris op jaarbasis is gelijk gebleven, behalve voor de heer E. Kooistra die als gevolg van zijn herbenoeming een salarisverhoging heeft ontvangen per 1 mei 2012. De salarisverhoging is conform het Beloningsbeleid BinckBank en is goedgekeurd door de raad van commissarissen:

K.N. Beentjes	€ 375.000
P. Aartsen	€ 325.000
E.J.M. Kooistra	€ 325.000
N. Bortot	€ 300.000

b. Variabele beloning

Inhoud beloningsbeleid BinckBank

Een variabele beloning bestaat voor 50% uit aandelen BinckBank en voor 50% uit contanten. Een variabele beloning bedraagt maximaal een vast bruto jaarsalaris. De opbouwperiode van een variabele beloning belooft een periode van één jaar; de zogenaamde prestatieperiode. Voor deze periode is een aantal prestatie-indicatoren vastgesteld. Deze criteria zijn een afgewogen geheel van kwalitatieve en kwantitatieve financiële en niet-financiële criteria en zijn gericht op zowel de korte als op de lange termijn. Na afloop van de prestatieperiode wordt beoordeeld of en zo ja, in hoeverre de prestatie-indicatoren zijn gerealiseerd waarbij een eventuele risicocorrectie kan plaatsvinden.

Van de totale toegekende variabele beloning wordt 50% onvoorwaardelijk toegekend. De overige 50% wordt pro rato voorwaardelijk toegekend over een periode van drie jaar. Na afloop van ieder jaar (binnen de periode van drie jaren) vindt een herbeoordeling plaats aan de hand van de initieel geldende prestatie-indicatoren. Afhankelijk van de uitkomst van de herbeoordeling verkrijgt het voor het relevante jaar pro rato toegekende gedeelte van de variabele beloning een volledig dan wel gedeeltelijk onvoorwaardelijk karakter.

Aandelen BinckBank die onvoorwaardelijk worden toegekend, dienen gedurende een periode van minimaal twee jaar door het desbetreffende bestuurslid te worden aangehouden.

Uitvoering beloningsbeleid BinckBank

De financiële doelstelling voor 2012 van een gecorrigeerde netto-jaarwinst van € 0,96 per aandeel is niet gerealiseerd. De gecorrigeerde netto-jaarwinst per aandeel is uitgekomen op € 0,76. Dit is in totaal 79% van de te realiseren doelstelling en haalt daarmee niet de minimaal gestelde ondergrens van 90% van de gebudgetteerde gecorrigeerde netto-jaarwinst per aandeel.

De kwalitatieve doelstellingen voor 2012 zijn voor 37,5% gerealiseerd. Deze doelstellingen zijn voor wat betreft Retail: de groei van het aantal klanten en transacties in Nederland, België, Frankrijk en Italië conform het budget voor 2012, het verbeteren van de dienstverlening in Nederland, inclusief het verhogen van de klanttevredenheid naar minimaal een acht voor de labels Binck en Alex en een succesvolle lancering in Italië in het derde kwartaal van 2012. Savings & Investment Management heeft als kwalitatieve doelstelling de groei van het aantal klanten conform businessplan, namelijk een netto groei van 5.250 en de instroom van het netto nieuwe vermogen van € 235 miljoen. Voor Professional Services zijn de kwalitatieve doelstellingen: de groei van het aantal transacties en de groei van de commissie omzet in zowel Nederland als België conform het budget voor 2012. Daarnaast dienen twee BPO-contracten te zijn afgesloten in Nederland en België met een jaarlijkse BPO-fee van minimaal € 1,5 miljoen per BPO-contract.

Voor ICT zijn de kwalitatieve doelstellingen: het verbeteren van (de inrichting van) de OTAS-omgevingen, het testproces en het changemanagementproces. Daarnaast dient de beschikbaarheid van het platform minimaal 99,9% te zijn. Voor de samenwerking met TOM is de uitbouw van de derivatenflow (Binck + ABN AMRO) en een substantiële verlaging van de kosten van het platform als kwalitatieve doelstelling geformuleerd.

Voor toezicht en audit zijn de volgende kwalitatieve doelstellingen vastgesteld: High Risk Findings van DNB, E&Y of IAD mogen niet langer dan zes maanden overdue zijn en schade als gevolg van operationele risico's dienen lager te zijn dan 1% van de totale bruto provisiebaten. De kwantitatieve doelstelling voor het onderdeel strategie is het opstellen van een sustainable strategisch plan. Deze doelstelling voor 2012 is voor 100% gerealiseerd.

De kwantitatieve doelstellingen die zijn gerelateerd aan de lange termijnontwikkeling van het aantal Retail brokerage transacties, geadmistreerd vermogen van Retail Brokerage, beheerd vermogen onder het vermogensbeheerproduct, het aantal BPO overeenkomsten en de winst ontwikkeling richting break even voor Italië in 2015 zijn voor 60% gerealiseerd.

Gezien het voorgaande, zijn doelstellingen in totaal voor 31,6% gerealiseerd. De raad van commissarissen heeft echter, gezien de negatieve marktontwikkelingen en de fase waarin de onderneming zich bevindt, de realisatie van doelstellingen voor het bestuur voor 2012 vastgesteld op 15%. Er bestaat geen reden om te differentiëren tussen de bestuurders onderling.

De raad van commissarissen heeft het, mede gezien de bijdrage die de heer Bortot heeft geleverd aan onderneming, billijk geacht de heer Bortot een beëindigingsvergoeding van € 300.000,- bruto toe te kennen bij zijn vertrek per 1 januari 2013.

c. Pensioenregeling en WAO-excedent verzekering

Inhoud en uitvoering beloningsbeleid BinckBank

Bestuursleden nemen deel aan een pensioenregeling waarbij jaarlijks 20% van het bruto jaarsalaris door de onderneming als pensioenpremie wordt afgedragen voor een beschikbare premieregeling. BinckBank neemt 50% van de premie van de WAO-excedent verzekering voor haar rekening die recht geeft op maximaal 70% van het laatstverdiende salaris. De premie bedraagt 2,36% van het verzekerde bedrag per jaar. Bestuursleden hebben over 2012 deelgenomen aan deze regeling.

d. Autoleaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten

Inhoud en uitvoering beloningsbeleid BinckBank

Bestuursleden nemen deel aan de bij BinckBank toepasselijke autoleaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten. Bestuursleden hebben over 2012 deelgenomen aan deze regeling.

Bezoldiging bestuur in 2012	Vaste basis beloning	Pensioen bijdrage 20%	Beëindigingsvergoeding **	Prestatiebeloning 2012	Totaal beloning (vast + prestatie)****	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2012	Waarvan aandelen in lock-up periode	Nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren***
K.N. Beentjes	€ 375.000	€ 75.000		€ 56.250	€ 506.250	15%	37.787	23.712	6.885
P. Aartsen	€ 325.000	€ 65.000		€ 48.750	€ 438.750	15%	45.750	16.325	5.967
E.J.M. Kooistra*	€ 316.667	€ 63.333		€ 47.500	€ 427.500	15%	35.548	18.696	5.508
N. Bortot	€ 300.000	€ 60.000	€ 300.000	€ 45.000	€ 705.000	15%	60.191	16.104	5.508
Totaal	€ 1.316.667	€ 263.333	€ 300.000	€ 197.500	€ 2.077.500		179.276	75.110	23.868

* De vaste beloning van E.J.M. Kooistra is op besluit van de RvC per 1 mei 2012 verhoogd van € 300.000,- naar € 325.000,-

** De beëindigingsvergoeding zal begin 2013 betaald worden.

*** De nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren zijn onder voorbehoud van een herbeoordeling m.b.t. de geleverde prestaties in het desbetreffende prestatiejaar.

**** Exclusief sociale zekerheid en crisishelling.

Bezoldiging bestuur in 2011	Vaste basis beloning	Pensioen bijdrage 20%	Prestatiebeloning 2011*	Totaal beloning (vast + prestatie)**	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2011	Waarvan aandelen in lock-up periode
K.N. Beentjes	€ 375.000	€ 75.000	€ 229.419	€ 679.419	61%	30.901	16.826
P. Aartsen	€ 325.000	€ 65.000	€ 198.831	€ 588.831	61%	42.885	13.460
E.J.M. Kooistra	€ 300.000	€ 60.000	€ 183.536	€ 543.536	61%	30.039	13.460
N. Bortot	€ 300.000	€ 60.000	€ 183.536	€ 543.536	61%	57.547	13.460
Totaal	€ 1.300.000	€ 260.000	€ 795.322	€ 2.355.322		161.372	57.206

* De uitbetaling van de prestatiebeloning is uitgevoerd volgens de door de aandeelhouders op de AvA 2012 goedgekeurde beloningsbeleid.

** Exclusief sociale zekerheid.

Leningen verstrekt aan bestuursleden

Er worden geen leningen verstrekt aan bestuursleden. Bestuurders kunnen gebruik maken van effectenkrediet conform personeelsvoorwaarden.

Beloningsbeleid in de toekomst

Het recente verleden heeft geleerd dat het beloningsbeleid geen rustig bezit is. De maatschappelijke inzichten op het vlak van met name variabele beloningen aan bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en financiële instellingen zijn gewijzigd. De toepasselijke wet- en regelgeving en de relevante aanbevelingen op het vlak van beloningen zijn, mede als gevolg hiervan, eveneens veranderd.

Het Bezoldigingsbeleid BinckBank is beleid dat is opgesteld conform de recente wet- en regelgeving op het gebied van beloningen. Het lijkt echter niet realistisch ervan uit te gaan dat de wet- en regelgeving op gebied van beloningen zich in de nabije toekomst niet verder zal ontwikkelen. BinckBank N.V. zal dan wellicht genoodzaakt zijn haar beloningsbeleid wederom (gedeeltelijk) aan te passen.



BinckBank

Barbara Strozilaan 310
1083 HN Amsterdam

Postbus 75047
1070 AA Amsterdam

t 020 522 03 30

f 020 320 41 76

e info@binck.nl

i www.binck.nl